

SÉCURITÉ PRIVÉE : ÉMERGENCE D'UN CERCLE VERTUEUX ?

CHAPITRE IV SECURITE PRIVEE : EMERGENCE D'UN CERCLE VERTUEUX ?

le besoin de sécurité des personnes a toujours existé et les remparts de nos vieilles villes sont là, pour en témoigner. Dès le 7ème siècle, le guet -la garde de nuit-, a été créé ; puis, dans les villes, des services de surveillance ont été assurés par les citoyens à l'initiative de Charlemagne. On situe l'origine de la maréchaussée à la fin du Moyen - Age. Bien évidemment, ces diverses mesures n'ont pas éradiqué tous les dangers, et encore sous le Directoire, ceux que l'on dénommait les "chauffeurs", associés en bandes organisées, semaient la terreur dans les régions rurales en brûlant les pieds de leurs victimes pour leur faire révéler l'endroit où elles cachaient leurs économies. Les détrousseurs de grands chemins, les voleurs de la forêt de Bondy et des tréfonds des villes sévissaient quotidiennement. Jusqu'à une époque relativement récente, la sécurité des biens et des personnes était, par définition, aléatoire et nombre de préoccupations d'aujourd'hui n'étaient pas même envisagées. Nul ne songeait à garantir la qualité bactériologique des aliments consommés, ni à procurer aux victimes un dédommagement pour une blessure infligée ou une demeure saccagée. Quant aux phénomènes naturels, responsables de nombreux accidents et dégâts économiques, ils étaient le fruit de la fatalité.

Outre le droit général à la sûreté, tel que reconnu par la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, le besoin de sécurité "au quotidien" s'est considérablement amplifié au cours de la deuxième moitié du XXème siècle, investissant des domaines de plus en plus nombreux et variés, tels que la sécurité sanitaire, sociale, juridique, routière, nucléaire, prénatale...

Cette demande croissante, pressante et fondée, partiellement satisfaite par les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics, a pu se détourner vers une offre "à la carte" ou "sur mesure", proposée par des entreprises privées.

La présente étude concerne les activités de sécurité privée telles qu'elles sont reconnues et formalisées par la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995, dite d'orientation et de programmations relative à la sécurité, qui dispose que les entreprises de gardiennage, de surveillance et de transports de fonds, d'une part, les agences privées de recherche, d'autre part, exercent des activités de sécurité de nature privée. Ainsi définie, la sécurité privée en France constitue un marché porteur sur lequel s'affrontent les intérêts de 4000 à 5000 entreprises, employant un effectif de plus de 100 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 1,07 milliards d'€ (environ 7 milliards de francs). Ce marché rassemble des métiers ayant des spécificités propres, dont certaines font appel à des techniques de haut niveau. Cette étude s'attachera à mettre en évidence les situations et les personnes exposées aux risques de dérives pouvant générer des pratiques corruptrices. Elle fera également l'inventaire des faiblesses ou des difficultés des contrôles opérés. Il sera signalé certains partenariats risqués entre les fabricants et les distributeurs (qui ont objectivement intérêt à maintenir un sentiment d'insécurité) et les prescripteurs (maires, sociétés de transports publics ou autonomes, offices publics d'H.L.M., syndicats de copropriétés, assureurs, etc...). En conclusion seront exposées des préconisations qui paraissent pouvoir permettre une meilleure appréhension des risques et, partant, de les éviter.

I. - GENERALITES SUR LE SECTEUR

De manière liminaire, il paraît nécessaire de présenter, au travers d'un tableau synoptique, les différentes entités d'une société privée de gardiennage ou de protection et son organisation. Le présent croquis en montre les différentes structures (*cf. infra*). Cette société peut se constituer sous toutes les formes du droit commercial. Elle se compose, en dehors de l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (E.U.R.L.) plus spécialement adaptée aux agents privés de recherches (détectives privés), de personnels, de matériels, de bâtiments et de savoir faire propres. Chaque société contracte directement avec ses clients par l'intermédiaire de sous-traitants qui doivent être agréés de la même manière que la société commanditaire. L'entreprise peut également détenir des bureaux ou des établissements délocalisés. Les clients sont issus de tout le secteur économique : clients privés, institutionnels, entreprises nationales, Etat, etc...La société de sécurité privée doit se conformer à la loi et respecter un certain nombre d'engagements. Ses gérants et employés doivent appartenir à l'un des pays membre de l'Union Européenne ou bénéficiant d'un accord international.

Au début des années 1980, l'actualité a mis en exergue des faits divers illustrant les dérives de quelques sociétés de sécurité privée, dérives qui ont légitimement ému l'opinion publique et ont poussé le législateur à encadrer le secteur pour prévenir une réitération de certains débordements. Mais ces épiphénomènes masquent une réalité plus contrastée : d'une part des pratiques qui, pour être moins connues et plus astucieuses, n'en sont pas moins préoccupantes et, d'autre part, la volonté de la profession de tenter d'assainir ses rangs et de coopérer avec les pouvoirs publics .

Les monographies établies au cours des dix dernières années dans ce secteur, peuvent parfois faire apparaître des différences d'approche sensibles. En particulier, elles peuvent diverger sur la notion d'expansion du marché qui est parfois contestée et qu'il convient, en toute hypothèse, de nuancer en fonction des branches. En revanche, les observateurs s'accordent sur les mutations qui ont modifié en profondeur des pans importants de l'activité, notamment par le recours à des équipements coûteux (technologies avancées de détection et de télésurveillance) entraînant, vers les années 90, une concentration des entreprises et l'augmentation de leur taille. Cette compétition a été renforcée par la concurrence étrangère, les firmes britanniques et allemandes s'étant développées plus précocement. Le XERFI, dans une description du secteur, évoque des pratiques de concurrence déloyales, tels que le dumping.

Or, certains tarifs ne peuvent s'expliquer que par le recours à des pratiques illégales qui réduisent les coûts, telles que, par exemple :

- l'emploi de personnel sans permis de travail ;
- la comptabilité non sincère ;
- le port d'armes sans permis (dans la mesure où le détenteur d'une autorisation bénéficie d'un coût horaire supérieur).

D'autres facteurs, qui ne sont certes pas spécifiques à la sécurité privée, ont pu, périodiquement, fausser le jeu de la concurrence :

- imposition de normes nouvelles plus contraignantes ayant pour objet (ou pour effet) de créer des barrières à l'entrée sur les marchés (ces normes peuvent être obtenues suite à des actions de lobbying auprès des autorités nationales) ;
- prédominance de certains grands groupes de service qui se diversifient dans la sécurité.

II. - SITUATIONS A RISQUES LIEES AUX CONDITIONS DE CREATION DES ENTREPRISES

1. Les agréments

Dès la création de l'entreprise, peuvent être réunis, soit délibérément, soit par naïveté ou imprudence, des éléments qui portent en eux des germes de dérives. C'est pour tenter d'y remédier que les pouvoirs publics ont adopté diverses dispositions législatives.

Avant la loi n° 83-629 du 12 juillet de 1983, relative à la surveillance au gardiennage et au transports de fonds, pour créer une entreprise de sécurité, la seule contrainte était l'inscription au registre du commerce et des sociétés, conformément à la liberté d'entreprendre et à la liberté du commerce. Or, plusieurs affaires révèlent que bon nombre de sociétés créées dans les années 60 et 70, l'ont été par des individus à la probité incertaine. C'est pourquoi, l'article 7 de la loi précitée subordonne désormais la création de ces entreprises au dépôt d'une demande d'autorisation auprès de la préfecture où l'entreprise est inscrite à titre principal ou secondaire. Cette demande, qui porte le numéro d'inscription d'agrément, une justification de l'adresse, de la dénomination et du statut, est destinée à permettre certaines vérifications relatives à la moralité des dirigeants.

Si, dans la logique d'une économie administrée, l'agrément constitue une réponse à des abus qui ont pu être constatés ou à des risques potentiels de dérives qui ont été identifiés, (soit par analogie avec d'autres secteurs d'activité, soit parce qu'ils sont facilement imaginables), on a pu dire, paradoxalement, que ces régimes d'agrément et d'autorisations suscitent à leur tour des manœuvres pouvant aller jusqu'à la corruption et tendant à accélérer ou à contourner ces procédures considérées comme des obstacles. L'institution d'un agrément peut même résulter d'actions de lobbying auprès des pouvoirs publics, pour contrer l'action d'entreprises concurrentes nouvellement installées sur le marché.

Le secteur du gardiennage, de la surveillance et de la sécurité privée souffre des lenteurs qui entourent l'obtention des autorisations préfectorales, des délais de paiement des contrats, du poids de la masse salariale (84%) supporté par les sociétés et des investissements parfois lourds (centrale de surveillance, véhicules aménagés, équipements divers) ; tous ces facteurs peuvent inciter à la fraude ou à la recherche d'un profit rapide aux dépens de l'obéissance à la loi, de plus en plus contraignante et stricte dans ce domaine.

Il reste que ces dispositions, a minima, ne peuvent constituer une protection fiable à l'encontre de réseaux qui ont pu se former entre d'anciens personnages dépourvus des qualités requises et de prête-noms recrutés spécialement, moyennant un intéressement occulte, pour servir de caution morale aux sociétés.

2. LE " Pantouflage "

La loi n'interdit pas l'embauche par les sociétés de surveillance et de gardiennage de personnels issus de l'armée ou des services spécialisés de l'Etat, sous réserve des dispositions du statut des fonctionnaires et agents de l'Etat et de l'article 87 de la loi 93-122 du 29 janvier 1993. Le statut des fonctionnaires indique qu'ils ne doivent pas se prévaloir de leur qualité pour être embauchés et que la société ne doit pas en faire mention dans ses registres. Seule la commission instituée par l'article 87 de la loi précitée a compétence pour déconseiller les "migrations". Faute de statistiques fiables, il est délicat de mesurer l'ampleur des passages de fonctionnaires du ministère de l'intérieur, parfois à haut niveau, du ministère de la défense ou celui de l'économie, des finances et de l'industrie, dans les activités commerciales de la sécurité privée. Au début des années 80, un sénateur avançait l'estimation selon laquelle ces passages pourraient représenter jusqu'à la moitié des effectifs privés du moment, dont la plus grande part se trouverait dans la direction et l'encadrement de ces entreprises. Or, cette situation présente d'évidents dangers : risque d'utilisation pour les intéressés des informations dont ils ont eu à connaître dans leur corps d'origine et fuites de données liées aux installations de la défense civile ou militaire. Par ailleurs, de nombreux "passages au privé" peuvent concerner des agents en délicatesse avec leur administration, pour faute de service ou insuffisance professionnelle, ce qui n'est pas particulièrement engageant sur la conduite de l'entreprise privée, pour l'avenir.

La formation des agents de l'entreprise par des agents de l'Etat peut amener à des situations de "pantouflage" où les fonctionnaires deviennent responsables de la formation, auditeurs, ou conseillers techniques chez le "partenaire". On peut ainsi imaginer un détachement provisoire au sein d'une grande firme qui a besoin de formation spécialisée en matière de sécurité et de gardiennage. Le formateur peut alors percevoir une rémunération occulte, prélevée dans le budget formation de la société, mais non déclarée par le bénéficiaire et venant en complément de son traitement de fonctionnaire. Heureusement, toutes les relations entre les agents de l'Etat et les grandes sociétés nationales ne sont généralement pas de cet ordre.

III. - SITUATIONS A RISQUES LIEES A L'ACTIVITE

Dans cette étude de secteur, ne seront pas évoqués les problèmes posés par les agents de recherches (plus communément nommés "détectives privés"), ni encore les questions relatives au milieu pénitentiaire, aux sociétés de contrôles techniques, ni celles de la serrurerie professionnelle de sécurité. Ces organismes spécialisés génèrent parfois des pratiques déviantes qui mériteraient quelques préconisations. Ces différents titres feront éventuellement l'objet d'une étude particulière ou d'une fiche de travail dans un rapport ultérieur. Le propos sera centré sur les sociétés du milieu de la sécurité privée proprement dite.

Les temps à venir semblent vouloir s'annoncer pour les sociétés du secteur du gardiennage et de la sécurité comme celle d'une remise en question et d'une moralisation, comme l'évoquait le journal " *Les Echos* " dans son édition du 23 janvier 2002 : " *Le secteur du gardiennage veut se refaire une image* ". Il semble, en effet, que cette branche de l'activité économique se soit lassée des appréciations peu flatteuses faites sur son compte. Le syndicat national des entreprises de sécurité (S.N.E.S.) déclare désormais souhaiter que la profession chasse ses " *brebis galeuses* ", applique la "norme AFNOR" et restaure son image de marque trop souvent ternie par des dérives impliquant certains de ses adhérents. Cet organisme stigmatise les dérives les plus courantes de la profession. Il les attribue à des sociétés très locales, qui travaillent en sous-traitance illicite et dans la marginalité. Parmi les 4000 à 5000 entreprises du secteur, plus d'un quart se livrerait au travail illégal, s'adonnerait aux faillites frauduleuses, négligerait la formation de ses agents, surfacturerait ses prestations.

Des exactions ont été récemment dénoncées dans la presse et font l'objet de procédures judiciaires. Les faits évoqués ne relèvent pas de façon mécanique du délit de corruption ou d'infractions assimilées, mais il est clair que pour aboutir à ces objectifs, certains acteurs n'hésitent pas à y recourir.

Le présent chapitre tentera d'analyser, d'une manière qui ne se veut pas exhaustive, des situations liées à l'activité du secteur de la surveillance et du gardiennage privés et notamment celles qui portent sur des faits de corruption ou plus généralement des manquements au devoir de probité.

De nombreux textes reprennent à l'envi la même demande de moralisation de la profession, particulièrement la loi n° 83-629 juillet 1983 et celle n° 95-73 du 21 janvier 1995. Ces textes affichent la volonté " *de moraliser le métier du gardiennage, de renforcer son professionnalisme et la sécurité de ses agents de contrôler la probité des personnes physiques...* "

Précisons encore que la loi du 12 juillet 1983 définit, dans son article premier, la société de surveillance et de gardiennage en séparant son domaine d'action de celui de la protection des personnes. Elle précise en outre que les sociétés de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds doivent rester exclusivement dans leur domaine de travail, en excluant tout autre prestation de services non liée à la sécurité et au transport.

1. LES Manquements au secret professionnel

Les agents de sécurité connaissent le personnel des entreprises, ses habitudes, ses horaires, la configuration des lieux, etc... Ils ont un accès privilégié, par exemple, aux dossiers laissés en évidence sur les bureaux, ils entendent des conversations confidentielles ou des informations utiles pour commettre des actes de malveillance ou pour renseigner des entreprises concurrentes. Naturellement, ils sont soumis au secret professionnel et sont généralement avertis au moment de leur recrutement, contre les indiscretions qu'ils pourraient commettre, parfois à leur insu : " *Ne jamais prendre comme sujet de discussion ou d'anecdote une succession de faits qui se sont déroulés dans son travail pendant une mission. Ne jamais répondre à des personnes qui vous demandent des renseignements sur votre travail, exemple le contenu de vos missions, vos horaires...* "

Il est évident que ces salariés, dont les rémunérations sont souvent peu attractives et qui peuvent avoir échappé au contrôle de moralité désormais prévu par la loi, sont particulièrement exposés aux risques d'offres d'achats de renseignements moyennant une contrepartie financière ou matérielle ou l'assurance d'une embauche mieux rémunérée ou plus stable. Ils peuvent être conduits parfois à proposer eux-mêmes ce genre de "services". Les agents qui travaillent dans les sociétés de gardiennage et de sécurité privée sont des "cibles" intéressantes pour les malfrats spécialisés dans les crimes qui nécessitent une complicité intérieure : vols à main armée, braquages de fourgons blindés, de banques importantes, de bureaux de change, de dépôts d'argent. En effet les voleurs ont besoin de renseignements fiables, comme les montants déposés, les rondes des gardiens, les systèmes de sécurité et les faiblesses de ceux-ci (systèmes vidéo défaillants, réparation de liaisons d'alarmes en cours, emplacements vulnérables, trajets des fourgons). Cependant, la qualification de corruption est rarement retenue.

L'utilisation des agents de sécurité peut aussi être détournée. Ils peuvent être employés à la recherche de renseignements, notamment en matière d'espionnage industriel. Accessoirement, ils peuvent servir à "faire les poubelles" et à glaner ici encore des renseignements, certes de base, mais monnayables. De même, il est assez facile à un agent privé de recherches d'approcher un gardien de société ou un agent de sécurité pour obtenir de lui des informations sur l'emplacement d'un bureau, l'agenda du locataire, le type de véhicule possédé, les éventuelles heures d'arrivée ou de sortie du personnel. Tous ces éléments permettront de faire avancer ses investigations. L'agent de sécurité est ainsi une victime potentielle ou un ami utile dans un système dit "de réseau".

Au sujet des " *gated towns* " ou " *gated communities* " (villes ou communautés clôturées).

Ce système peut fonctionner même lorsque la sécurité est assurée, à cent pour cent, comme annoncé dans les " *gated towns* " ou " *gated communities* ", qui se sont créées récemment aux Etats-Unis d'Amérique. Il s'agit de lotissements entièrement entourés par un périmètre de sécurité, contrôlés à chaque porte (*gate*) d'entrée et de sortie, où l'idéal recherché est la vie sans criminalité et sans intrusion indésirable.

Ce phénomène commence à être importé en France. Certains promoteurs projettent, soit de construire des maisons reliées par alarme à un centre de télésurveillance, soit de réaliser des zones pavillonnaires entourées d'une grille et dont l'accès est contrôlé par un gardien.

L'impression de sécurité, dans une telle communauté, est plus virtuelle que réelle. En effet, le service de gardiennage connaît les usages des personnes de la ville, il détient parfois les clés des maisons, gère les appels téléphoniques, le réseau informatique, la circulation interne des véhicules, les absences des propriétaires, etc. On note tout de suite l'intérêt qu'il y a à corrompre le gardien ou le responsable du poste de commandement, pour permettre une entrée discrète au sein de la communauté et faciliter la prise de clichés photographiques, les vols, le piratage de données informatiques, etc....

2. LES Situations liées aux entreprises

Les entreprises de sécurité privée peuvent être confrontées à des situations à risques ou soumises à des manœuvres corruptrices. Nous donnerons ci-dessous quelques exemples pouvant étayer cette affirmation.

Le livre blanc de l'Union française des industries de sécurité et de services (U.F.I.S.S.), publié en 1992, a retenu trois axes pour moraliser la profession. Il suggérerait la création de seuils de compétence chez les chefs d'entreprises, l'instauration d'obligations minimum dans le

fonctionnement des entreprises : (collaborateurs au siège 24h/24, présence d'un cadre pour la formation, radio dans les véhicules) et également le suivi d'une réglementation spécifique dans les établissements recevant du public. La profession s'est, à plusieurs reprises, rendue compte des risques encourus par ses membres dans un secteur en forte évolution, où la demande dépasse l'offre et où, évidemment, la concurrence se fait très rude pendant que les prix eux, pour toujours plus de rentabilité, sont tirés vers le bas au détriment de la qualité du service rendu.

Depuis le début des années 80, la profession était inquiète : la loi du 12 juillet 1983 est venue encadrer les actions et définir le métier par secteurs. Les textes ont affiné les notions. Beaucoup reste encore à faire quant aux agents privés de recherches et au domaine de la vidéo surveillance. En 1988, un rapport des renseignements généraux a d'ailleurs recensé les nombreuses possibilités de fraude dans le secteur de la surveillance privée. La loi du 21 janvier 1995 sur la sécurité confirme la volonté de moralisation déjà engagée.

C'est dans le domaine du personnel des sociétés privées de sécurité que les fraudes et la corruption sont les plus vastes : travail clandestin, prêt illicite de main d'œuvre, maintien en activité de sociétés radiées, emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière, détournement des aides de l'Etat pour l'embauche, atteintes au droit du travail... De plus en plus l'Etat demande la mise en place de gardiens ou de surveillants "privés" pour ses bâtiments. Ce phénomène, comme le rapprochement parfois excessif des forces de police avec le secteur marchand, à l'intérieur d'une zone commerciale par exemple, peut devenir un facteur de risque au niveau de la moralité ou de l'éthique. Même si la proximité joue dans ce dernier cas un rôle d'efficacité, de dissuasion et éventuellement de rapidité des secours, en contrepartie, le local est souvent implanté, entretenu, aménagé doté par des fonds privés. Le côté clair (intention réelle d'une bonne police, d'une bonne surveillance ou d'un bon gardiennage) est toujours opposé au côté obscur des dérives toujours possibles.

3. LES Situations liées au personnel

L'article 5 de la loi du 12 juillet 1983 précitée dispose que " nul ne peut exercer à titre individuel les activités relatives à une société de surveillance, ni être dirigeant ou gérant de droit comme de fait s'il ne remplit pas certaines obligations de moralité ". Cette clause de moralité exclut les employés ayant fait l'objet d'agissements contraires à l'honneur, à la probité, aux bonnes mœurs, à la sécurité des personnes et des biens et également ceux punis par une sanction disciplinaire ou une condamnation à une peine d'emprisonnement correctionnelle ou criminelle devenue définitive. Les gens faillis ou frappés d'interdiction de gérer entrent aussi dans cette catégorie. Enfin, une limitation d'accès porte sur la nationalité du dirigeant. On peut déjà imaginer les contournements possibles de la loi. Le contrôle de probité est effectué au moment de l'entrée dans l'entreprise ou de sa création. Une forme de corruption pourrait d'abord consister en l'obtention d'un titre de nationalité auprès d'un agent indélicat de la préfecture du lieu d'emploi, un faux certificat de résidence, ou encore un sauf conduit erroné émanant d'une organisation non gouvernementale (O.N.G.) peu fiable. L'employé doit également produire un certificat sur l'honneur et un extrait du bulletin n°3 du casier judiciaire ou, à défaut, un document équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative compétente du pays d'origine du demandeur. Cette présentation, préalable à l'embauche, est souvent réalisée a posteriori et l'on peut trouver des employés en exercice, malgré un lourd passé judiciaire, ou en situation irrégulière sur le territoire.

S'il est rare de constater la fourniture d'extraits de casier judiciaire falsifiés, il est en revanche difficile de contrôler la véracité, souvent douteuse, de documents qui arrivent de certains pays étrangers. On notera également que ces pièces, rédigées en langue étrangère, doivent être accompagnées d'une traduction fiable ce qui est rarement vérifié, puisque les préfectures sont parfois débordées et qu'aucun bureau centralisateur spécialisé n'existe, soit au niveau de la police des frontières, soit du ministère des affaires étrangères. L'embauche d'un travailleur clandestin est ainsi facilitée. Les métiers de la sécurité impliquant des mouvements fréquents et des lieux de travail disséminés, l'inspection du travail et la délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal (D.I.L.T.I.) ne peuvent pas, matériellement tout contrôler. Comme il a déjà été signalé, l'absence de recoupement ou de croisement de fichiers entre l'agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) et les unions régionales pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales (U.R.S.S.A.F.) facilite un certain nombre de dérives. Les salariés recrutés peuvent ainsi obtenir plusieurs emplois distincts et les employeurs plusieurs primes attachées à ces agents.

En outre, on rappellera les risques liés au "pantouflage" déjà abordés dans le paragraphe 2.

La loi a imposé dans le cadre des activités de la grande distribution une surveillance ou l'appel à une société privée de surveillance pour le gardiennage de certains magasins de commerce de détail . Une obligation similaire est imposée aux communes possédant des zones commerciales, ainsi qu'à certains établissements bancaires et financiers qui requièrent du personnel qualifié, possédant un sens élevé de la probité. Parfois peu ou mal formés, ces agents faiblement encadrés, ne sont pas toujours sensibilisés aux questions de déontologie ou de simple prudence.

4. Le rôle joué par les conventions collectives

La négociation d'une convention collective dans un secteur économique constitue généralement une avancée sociale et la marque d'une certaine maturité de ses signataires.

Jusqu'à une date récente, la profession du secteur de la sécurité privée n'était encadrée par aucun texte de ce type, aucun règlement spécifique, aucun protocole de formation, aucun accord sur la rémunération minimum des agents.

Depuis le 1^{er} août 1985 les entreprises de prévention et de sécurité sont régies par une convention collective nationale. Cette dernière détaille les conditions générales d'exercice de la profession et en donne les définitions de base. Elle se compose de 18 textes qui, entre 1985 et 2001, ont repris ou affiné la convention d'origine.

Si l'objet des conventions collectives n'est pas de lutter contre la corruption, ni même de la prévenir, il est sans doute regrettable que certaines des dispositions qu'elles peuvent contenir et qui visent à organiser l'activité d'un secteur et les liens entre ces différents partenaires, puissent introduire des zones d'opacité propices à l'émergence, voire au développement, de dérives. A titre d'illustration quelques exemples sont développés en *annexe 2* du présent rapport (page 121).

IV. - SITUATIONS A RISQUES LIEES AUX DIVERS PARTENARIATS

1. LES PARTENAIRES ADMINISTRATIFS

1.1. Les marchés publics de la sécurité privée.

Les marchés publics de la sécurité privée n'échappent à aucune des formes de dérives qui peuvent frapper les autres secteurs économiques (ententes, surfacturations, favoritisme...). Leur fragilité la plus importante pourrait cependant se situer dans la phase de création du besoin. Compte- tenu de l'émoi provoqué dans la société par le sentiment d'insécurité, les élus sont très attentifs au démarchage des fabricants de matériel de surveillance. En effet, ils peuvent craindre que leur responsabilité ne soit mise en cause par les victimes ou leurs proches. Ainsi de nombreuses communes investissent-elles dans des équipements très onéreux dans des secteurs réputés sensibles. Ici il est toujours à redouter, un risque de favoritisme ou de prise illégale d'intérêts par l'utilisation de procédures d'urgence injustifiées, les administrés étant légitimement plus exigeants sur l'obtention de résultats rapides et visibles.

Par ailleurs, les risques de dérives sont amplifiés par un recours croissant à l'externalisation de l'offre publique de sécurité.

C'est le cas, par exemple, du secteur hospitalier qui s'est également tourné vers le secteur privé pour se prémunir des actes de délinquance de plus en plus fréquemment constatés dans ses établissements. Ainsi l'assistance publique des hôpitaux de Paris (A.P.-H.P.) a installé en 1990, dans quatre hôpitaux - pilotes, un chef de sécurité (recruté à titre contractuel parmi d'anciens gradés de la police ou de la gendarmerie) et un adjoint (choisi par son personnel volontaire). De même, un ancien officier de gendarmerie a été affecté à la conduite d'une formation ad hoc. Il s'agit ainsi de prévenir les risques de corruption qui concernent alors l'accès aux dossiers médicaux (notamment les renseignements sur les admissions de personnes dont la notoriété est susceptible d'intéresser des journaux, ou certaines officines d'assurances peu scrupuleuses), les vols de médicaments rares, ou de matériel très coûteux, ces actes pouvant, à l'occasion, nécessiter des complicités internes en contrepartie de rémunérations.

En matière de sous-traitance, des dérives existent encore, notamment celles qui se rapportent à l'autorisation administrative. Les sociétés de sous-traitance, comme les sociétés possédant le contrat d'origine, doivent respecter les prescriptions contenues dans la loi. Elles ont l'obligation d'être inscrites au registre du commerce et des sociétés, de posséder une autorisation préfectorale d'exercice, d'employer des personnels qualifiés et dont la probité est reconnue. Seule l'étude des contrats, le respect des procédures d'appel d'offre et l'application du code des marchés publics, permettent de combattre cette concurrence déloyale. La création d'un système de recensement des employeurs du secteur interdits d'exercice et qui pourrait être tenu par le tribunal de commerce du lieu d'immatriculation de la société, serait sans doute utile, puisque la société qui sous-traite un marché doit être agréée dans les mêmes conditions que l'entreprise adjudicataire initiale. Le client pourrait alors avoir accès au contrôle de l'autorisation administrative du sous-traitant, comme de celle d'origine.

1.2. Les relations avec l'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.)

Les risques proviennent essentiellement de l'octroi par l'agence de primes à l'embauche. Celles-ci peuvent être plus ou moins importantes, selon qu'il s'agit de stages de qualification ou de personnels à recycler par exemple, pour lesquels les entreprises investissent des fonds. Dans ce cas l'agence locale peut aider les entreprises, qui sont alors astreintes à diverses formalités, dont la sincérité est douteuse, à l'insu de l'A.N.P.E., qui ne dispose pas de moyens d'investigation poussés. Toutefois comme les agences sont astreintes à des contrats d'objectifs, on ne peut pas totalement exclure des accords entre entreprises et des cadres peu scrupuleux de l'organisme, pour que celui-ci ne soit pas trop zélé dans l'examen des dossiers. Ce montage peut même être amélioré par l'entente de deux entreprises de surveillance qui s'échangeront leurs employés.

1.3 . Les relations avec les unions régionales pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales (U.R.S.S.A.F.).

Certaines entreprises ne veulent pas s'acquitter des cotisations sociales collectées par les U.R.S.S.A.F. et, par conséquent, cherchent à ne pas déclarer leurs salariés. Au moment du recrutement, l'employeur peut exercer une pression morale sur les candidats - qui sont souvent des chômeurs de longue durée, en fin de droits ou sans qualification et qui acceptent diverses conditions manifestement illégales pour toucher un salaire. Ainsi le S.C.P.C. a pu apprendre que certaines entreprises faisaient signer plusieurs contrats vierges aux salariés sous divers prétextes. Adressés à l'A.N.P.E. ces contrats permettent de bénéficier de plusieurs primes de formation ou de qualification. Les administrations n'ayant ni le temps ni les moyens de contrôler leurs fichiers, les fraudes sont rarement découvertes. La révélation de ces pratiques ne peut alors venir que du cœur de l'entreprise et c'est pourquoi une corruption interne est souvent préventivement mise en œuvre pour tenter d'obtenir le silence des employés (primes mensuelles de frais de missions ou prime de chiens etc...non imposables).

2. PARTENAIRES PRIVÉS

Dans son ouvrage "Les défis de la sécurité privée" (déjà cité), Frédéric OCQUETEAU confirmait des analyses de plusieurs années selon lesquelles " la viabilité des industriels et de la plupart des prestataires de service de sécurité est très directement liée aux stratégies des compagnies d'assurances, vis-à-vis desquelles ils sont dans un rapport de dépendance de plus en plus étroit. " De plus, l'assemblée plénière des sociétés d'assurance dommage (A.P.S.A.D.) s'est vu reconnaître en 1984, le pouvoir de prescrire des normes de certification sur les produits d'équipement de sécurité testés par le centre national de prévention et de protection (C.N.P.P.). De même, il lui a été accordé par l'Etat le pouvoir de prescrire des normes de qualification d'installateurs d'alarmes et de centrales de télésurveillance. Cette situation de dépendance est naturellement propice, au développement d'un " lobbying actif ", voire d'un trafic d'influence, en direction des compagnies d'assurances. Seule la saine concurrence entre sociétés, sur la nature et les justificatifs à produire en cas de sinistre, est à même de constituer un frein à des accords tendancieux ou des pactes frauduleux.

V. - PROPOSITIONS POUR PREVENIR LES RISQUES :

COORDONNER ET MIEUX CIBLER LES CONTRÔLES

A la suite de sa création par la loi n° 2000-494 du 6 juin 2000, la Commission nationale de déontologie de la sécurité (C.N.D.S.), a rendu public son premier rapport. En matière de sécurité " aucune saisine concernant les forces de sécurité privée " ne lui est encore parvenue et " seule l'analyse des situations concrètes lui permettra d'apprécier un système et de suggérer des améliorations ". Les missions du S.C.P.C., bien que concentrées sur les délits de corruption et assimilés, recourent largement les préoccupations de cette commission indépendante. Plusieurs préconisations sont dorénavant et déjà formulées.

Le schéma ci-dessous regroupe par nature de contrôles, les possibilités d'intervention sur une société de gardiennage par les corps habilités : le contrôle administratif (autorisations, contrôle de légalité notamment), la recherche d'infractions pénales d'initiative ou sur réquisition de l'autorité judiciaire, le contrôle financier, le contrôle juridique assurant le respect du droit des contrats et des procédures de marchés publics. A chaque stade, des organismes spécifiques peuvent, soit agir seuls, soit agir en concertation avec d'autres services. En outre, la société peut initier en son sein un "auto-contrôle" par audit interne ou externe.

Un module de contrôle en cours d'élaboration au S.C.P.C. sera réservé aux services de recherche et à la formation des enquêteurs. Il répertorie les axes d'investigation et les différents secteurs sensibles. Il recense les documents susceptibles d'être intéressants en fonction des dérives possibles. Cette meilleure appréhension des services et organismes contrôlant la sécurité privée devrait, à l'avenir, susciter des réunions de travail dont la périodicité reste à définir et la mise en place de systèmes de recoupement des informations. Cette méthode permettrait d'obtenir une vue plus exacte de la situation et de mieux débusquer les différents modes de fraudes.

1. Imposer une formation professionnelle minimum.

Une formation est d'ores et déjà prévue dans les dispositions de la convention collective mais, à l'heure actuelle, force est de constater qu'elle reste hypothétique. Un stage initial devrait être obligatoire (cette demande pourrait être décidée par décret et jointe à la convention collective) et le certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), déjà créé, en sanctionnerait le bon déroulement. Le programme de la formation initiale incorporerait obligatoirement l'étude des textes régissant la profession, son organisation, l'étude des compétences et des devoirs, l'éthique, et la responsabilité. De même, l'instauration d'une formation continue et de suivi des connaissances paraît indispensable.

Un vademecum récapitulant les prescriptions essentielles d'exercice de la profession devrait être remis à chaque salarié lors de son embauche.

2. Centralisation des données à la préfecture de chaque département et au plan national.

La préfecture du lieu d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés pourrait, en liaison étroite avec le parquet compétent, tenir à jour un registre informatisé des agréments des entreprises et des salariés. Ce fichier permettrait des vérifications sur le personnel employé, comme sur les dirigeants des sociétés. La consultation devrait pouvoir être accordée, outre aux services de police et de gendarmerie, à tous les clients (particuliers ou entreprises) susceptibles de contracter avec l'entreprise de sécurité.

En outre, il pourrait être étudié par le ministère de l'intérieur, la constitution d'un organisme de surveillance des activités privées de sécurité, relevant de sa direction des libertés publiques et des affaires juridiques. Il serait composé de représentants de la profession, de juristes, de membres des forces de police ou de gendarmerie, du corps préfectoral et de l'autorité judiciaire. Il pourrait valablement être organisé en délégations départementales, niveau où les autorisations administratives sont délivrées et où siègent les commissions compétentes en matière de vidéo surveillance. Cet organisme pourrait être consulté lors de l'élaboration de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires. Une base documentaire exhaustive contenant les textes régissant la profession, (lois, codes, déontologie, statuts, convention collective) devrait être constituée.

3. Renforcer la sélection lors du recrutement.

La moralité d'un candidat à un emploi du secteur du gardiennage et de la sécurité privée doit être irréprochable, en raison des missions qu'il doit remplir et de la confiance dont il est investi. Le seul bulletin n°2 du casier judiciaire ne permet pas une sélection suffisamment rigoureuse, car sur cet extrait, ne figurent pas les condamnations ayant fait l'objet de relèvements.

Sans doute conviendrait-il que l'avis du procureur de la République, qui a accès au bulletin n°1, soit systématiquement sollicité sur la moralité et l'honorabilité des postulants. De même l'équilibre psychologique des candidats, pourtant soumis à des situations de stress exigeant un parfait sang-froid, n'est pas évalué. Une visite d'aptitude médico-psychologique est donc préconisée, préalablement au recrutement.

Des exigences identiques devraient contraindre les agences de travail temporaire dont les clients sont fondés à supposer que des vérifications élémentaires sur les salariés intérimaires ont été faites.

Un agrément individuel en rapport avec la profession permettrait de renforcer les garanties de moralité des agents. Actuellement, seule l'autorisation délivrée en entreprise existe. Dans certains pays comme la Belgique, c'est le ministère de la justice qui délivre les autorisations de travail qui concernent cette branche d'activité et dans d'autres, des tests sont passés par les agents au sein d'un comité dépendant du ministère de l'intérieur.

Enfin, la validité de l'agrément pourrait être utilement fixée pour une période comprise entre trois et cinq ans et la période préalable pourrait être profitable à la formation professionnelle (cf. ci-dessus). L'emploi d'un agent non encore agréé devrait impérativement être limité au statut de stagiaire ou cantonné à des tâches administratives. A l'issue, une carte professionnelle devrait être délivrée et présentée à toute réquisition des forces de police ou des citoyens intéressés.

4. Intensification des sanctions.

Des sanctions administratives et/ou un délit spécifique pourraient être créés à l'encontre du personnel agissant sans autorisation légale, la personne morale pouvant parallèlement faire l'objet de poursuites. Comme en matière de sanction visant les sociétés et les responsables indécents, l'application de la loi est difficile, mais l'autorité judiciaire pourrait ordonner à titre de peine complémentaire, le blocage des fonds de roulement ou des actifs, plus dissuasif que les peines classiques prononcées contre les personnes physiques ou morales.

5. Mesures diverses.

5.1. La vidéo-surveillance et certaines obligations imposées par la loi.

La loi 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité et le décret du 17 octobre 1996, ont encadré la sécurité privée et l'emploi de la vidéo-surveillance. En outre, il y est demandé aux aménageurs de réaliser une étude préalable en matière de sécurité dans certains lieux spécifiques, tels que les immeubles à usage d'habitation collectif. Le S.C.P.C. a déjà, à maintes reprises, signalé les risques qui entourent les études, particulièrement celles qui portent sur le secteur du bâtiment. Un cahier des clauses administratives générales

type, adaptable en fonction de la configuration des immeubles, serait à préconiser. Ce document éviterait des études fantaisistes, ou non conformes mises à la charge de la copropriété. Par ailleurs l'étude portant sur la vidéo surveillance pourrait inciter les constructeurs à généraliser un système de réseau fiable, non enregistrable, et dont les données pourraient être filtrées et accessibles sous certaines conditions aux seuls habitants ou aux utilisateurs des locaux protégés.

5.2. Préconisations sur les " gated towns ".

Une habilitation spéciale pourrait être délivrée aux surveillants et concierges de ces cités, accompagnée de vérification de la validité des détentions ou ports d'armes, avant la prise de fonctions.

5.3. Des rapports avec les forces de l'ordre.

La sécurité privée jouit d'une assez large autonomie dans son secteur d'activité. Cette autonomie peut présenter des risques, notamment dans la coordination avec les forces de police ou de gendarmerie. Si l'attribution de la qualité d'officier de police judiciaire n'est pas concevable pour un agent de sécurité privée, il pourrait être envisagé de donner à certains cadres, sous certaines conditions un pouvoir réduit, reconnu au plan judiciaire, comparable aux attributions des agents de police judiciaire.

Le contrat de sécurité privée pourrait contenir une sorte de clause "d'auditabilité", non de la part des entreprises elles-mêmes, mais vis-à-vis de l'autorité judiciaire ou policière.

De même, une sorte de code de bonnes pratiques dans le domaine de la probité, devrait être édicté pour les sociétés s'engageant dans le cadre d'un contrat local de sécurité (C.L.S.) avec les autorités locales. La profession pourrait également se doter d'une instance nationale à vocation déontologique, dotée de pouvoirs disciplinaires, complétant les sanctions civiles ou pénales normalement encourues.